**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN**

**KUTAI TIMUR**

**Nur Aryanti Pratiwi1 , Salasiah2 , Ninik Pujiastuti3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

***Nur aryanti pratiwi.***  *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.di bawah bimbingan Ibu Salasiah, S. Sos, M. Si, selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Hj. Nanik Pujiastuti M. Si, selaku pembimbing II.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.*

*Dari hasil perhitungan bahwa Kepemimpinan yang terjadi di lingkungan Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota belum mampu menumbuhkan kesadaran pegawai di bawahnya dalam disiplin bekerja. Hal ini disebabkan masih adanya pandangan sebagian besar pegawai bahwa kedisiplinan yang dijalankan oleh para pimpinan belum dapat dicontoh, dalam arti disiplin yang dijalankan hanya karena ada kepentingan takut dengan pimpinan yang di atasnya.*

*Masih rendahnya disiplin kerja sebagian besar pegawai menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.*

*Kepemimpinan yang diharapkan oleh setiap orang yang ada dilingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Kota adalah kepemimpinan transaksional dan trnasformasional yaitu mengharapkan pemimpin yang memiliki pengaruh kuat, berwibawa, konsisten dan mau mengerti kebutuhan bawahan. Sebagaimana diungkapkan oleh L.M. Berry, (2008: 130) bahwa mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan pegawai yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, P. Bycio et al (2005: 112) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter umumnya kurang disukai oleh bawahan, walaupun kepemimpinan otoriter adakalanya diperlukan untuk mendukung pencapaian suatu target tertentu dari pekerjaan. Hal ini tergambar dari pendapat responden yang memposisikan kepemimpinan otoriter pada posisi ketiga dari dua tipe kepemimpinan sebelumnya (traksaksional dan transformasional).*

*Karena sikap dan perilaku pimpinan menjadi ukuran pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka kedisiplinan tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa motivasi yang datang dari luar. Kalaupun kesadaran untuk disiplin datang dari dalam dirinya tentu ada motif-motif tertentu yang menjadikannya demikian, misalnya keinginan untuk meraih suatu prestasi tertentu.*

*Disiplin kerja di lingkungan pada kantor Kecamatan Samarinda Kota tidak dapat berjalan normal bila kedisiplinan yang ditanamkan tidak diimbangi penghargaan (reward) yang sepadan. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa: penempatan yang sesuai, pemberian insentif hingga promosi jabatan. Karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin tidak cukup hanya himbauan, pemberian sanksi, atau teguran semata namun juga motivasi untuk menumbuhkan kesadaran mengapa orang perlu melakukan hal tersebut.*

*Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja*

***ABSTRACT***

***Nur aryanti pratiwi****. The Influence of Leadership on Employee Work Discipline at the Samarinda City District Office. Under the guidance of Ms. Salasiah, S. Sos, M. Si, as mentor I and Mrs. Dra. Hj. Nanik Pujiastuti M. Si, as mentor II.*

*The results of the study show that there is no significant relationship between leadership and employee work discipline at the Samarinda City District Office.*

*From the results of calculations that Leadership that occurs in the environment at the Samarinda City District Office has not been able to foster awareness of employees below it in the discipline of work. This is due to the fact that there is still a thought of most employees that the discipline carried out by the leaders cannot be imitated, in the sense that the discipline is carried out only because there is an interest in fearing the leadership above it.*

*The low work discipline of most employees causes a lot of work to be delayed and decreases public confidence in the services provided.*

*The leadership expected by everyone in the Samarinda Kota District Office is transactional and national leadership, which is to expect leaders who have strong, authoritative, consistent and willing to understand the needs of subordinates. As stated by L.M. Berry, (2008: 130) that developing the concept of transformational and transactional leadership is based on Maslow's opinion on the hierarchy of human needs. This connection can be understood by the idea that lower employee needs, such as physiological needs and security can only be fulfilled through the practice of transactional leadership styles. Conversely, P. Bycio et al (2005: 112) suggest that higher needs, such as self-esteem and self-actualization, can only be fulfilled through the practice of transformational leadership styles. In contrast, authoritarian leadership is generally less favored by subordinates, although authoritarian leadership is sometimes needed to support the achievement of a particular target of work. This is illustrated by the opinions of respondents who position authoritarian leadership in the third position of the two previous types of leadership (transaction and transformational).*

*Because the attitude and behavior of the leader becomes the size of the employee in carrying out their duties, discipline cannot grow on its own without motivation coming from outside. Even if awareness of discipline comes from within him, of course there are certain motives that make it such, for example the desire to achieve a certain achievement.*

*Work discipline in the environment at Samarinda Kota district office cannot run normally if the discipline that is implanted is not balanced with commensurate rewards. The award in question can be in the form of: appropriate placement, giving incentives to promotion. Therefore, to create a disciplined work environment is not enough just to appeal, sanction, or merely reprimand but also the motivation to foster awareness of why people need to do so.*

*Keywords: Leadership, Work Discipline*

**1. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan paranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seorang pemimpinan effektif? Apa Hampir semua orang, bila diajukan pertanyaan itu akan menjawab bahwa pemimpin yang effektif mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan.

Kemampuan den ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting effektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasikan kualitas–kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Bila organisasi dapat mengidentifikasikan perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, akan dicapai pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi.

Dalam praktek sehari-hari, sering diartikan sama antara pemimpin dan kepemimpinan, padahal macam pengertian tersebut berbeda. Pemimpin kedua adalah orang yang tugasnya memimpin, sedang kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan dan peningkatan pengetahuan oleh pihak maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam wujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dewasa ini kebanyakan para ahli beranggapan bahwa setiap orang dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya dalam tingkat tertentu.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mondorong dari belakang. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga disepakati bersama.

Dari batasan kepemimpinan sebagaimana telah disebutkan di atas seorang dikatakan pemimpin apabila dia mernpunyai pengikut atau bawahan. Bawahan ini dapat disuruh untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kepemimpinan diartikan sebagai seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Setiap organisasi, perusahaan, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan.

Pentingnya kepemimpinan digambarkan oleh Benis dan Nanus (dalam Amalia, 2002) sebagai berikut sebuah perusahaan bermodal kecil bisa meminjam uang, dan perusahaan yang berada di lokasi tidak tepat bisa pindah, tetapi sebuah perusahaan yang tidak mempunyai seorang pemimpin hanya memiliki sedikit peluang untuk selamat. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya, dengan efektif, maka ia haruslah mempunyai wewenang untuk memimpin dan mengarahkan bawahannya untuk dapat mencapai hasil yang diharapkan sebagai upaya mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin wajib mengarahkan jalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan pemimpin untuk mencapai tujuan. James A.F. Stoner dan Charles Wankel (dalam Nawawi, 2003) mengutip pendapat Churchil mengatakan bahwa kemampuan dan ketrampilan, serta mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) yang penting dalam efektivitas pemimpin (*Nevertheless*, *leadership abilities and skill in directing are important factors in* *manager effectiveness*).

Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin sebagai anggota organisasi dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain strategi ini hanya dapat dilakukan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Dengan kata lain pemimpin harus mampu menempatkan diri sebagai orang dalam (*in group*), dan tidak dirasakan atau dilihat anggota kelompok sebagai orang luar (*out group*), dengan demikian pemimpin dalam melakukan tugasnya dapat secara optimal.

Hasil pengamatan secara kasat mata yang dilakukan oleh penulis terhadap kedisiplinan pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Kota naik-turun tergantung pada siapa yang memimpin. Hal ini nampaknya sangat mempengaruhi kinerja pelayanan terhadap publik, sehingga pada kondisi tertentu masyarakat mendukung program pemerintah, namun di lain hari ketika terjadi proses mutasi pejabat, dukungan terhadap program pemerintah mengalami penurunan/kendur. Kondisi demikian mengundang keingintahuan penulis untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

**1.2. Rumusan Masalah**

Tujuan suatu penelitian adalah untuk memecahkan atau menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Oleh karena itu pada setiap penelitian, tahap pertamanya adalah menentukan atau memilih pokok masalah yang akan diteliti (Sanapiah Faisal, 2001: 29).

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 27-28), penentuan masalah atau memilih keadaan yang akan dipermasalahkan bagi penelitian adalah langkah pokok dan penting dalam proses penelitian, terutama penelitian terapan. Jadi permulaan dari proses penelitian itu sebenarnya adalah hal yang terpenting dan juga tersulit dalam proses tersebut.

Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (2002: 29) mengemukakan, bahwa permasalahan dalam penelitian sering pula disebut dengan istilah problema atau problematik. Secara garis besar, peneliti mempermasalahkan fenomena atau gejala atas tiga jenis, yaitu: 1) Problema untuk mengetahui status dan mendeskripsikan fenomena; 2) Problema untuk membandingkan dua fenomena atau lebih (*problema komparasi*); dan 3) Problema untuk mencari hubungan antara dua fenomena. Jenis-jenis permasalahan tersebut biasanya lalu dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan judul penelitian.

Dari uraian di atas, nampak bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis termasuk kategori ketiga yaitu mencari hubungan antara dua fenomena yaitu hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja. Sehingga penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota? ”

**1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Model kepemimpinan yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Kota
2. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota

**1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Sebagai masukan/informasi bagi pimpinan di lingkungan kecamatan Samarinda Kota.
2. Pihak-pihak yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini;
3. Untuk melatih penulis berpikir kritis dalam menghadapi permasalahan yang sama di tempat kerja.

**2. KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1. Teori dan Konsep**

Penelaaahan kepustakaan diperlukan dalam penulisan Skripsi, karena merupakan landasan pembahasan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

Penelitian dilaksanakan di dalam konteks suatu cara berpikir mengenai data yang meletakkan tuntutan-tuntutan khusus pada data jika data itu memiliki kegunaan ilmiah tertentu. Cara berpikir mengenai data lazimnya mencakup apa yang secara longgar ditunjuk sebagai teori.

Teori adalah suatu penjelasan yang sistematis untuk mengobservasi fakta-fakta dan hukum-hukum yang berkait dengan aspek tertentu dari kehidupan (Earl Babbie, 2006: 37).

Terhadap beberapa definisi teori yang disampaikan oleh para pakar, James A. Black dan D.J. Champion (2001: 49) meyimpulkan bahwa teori adalah sekumpulan dalil yang berkaitan secara sistematis yang menetapkan kaitan sebab akibat di antara variabel-variabel.

Menurut Koentjaraningrat (2005: 11), teori-teori itu pada pokoknya merupakan persyaratan mengenai adanya suatu hubungan positif antara gejala yang diteliti dari satu atau beberapa faktor tertentu dalam masyarakat.

Winarno Surachmad (2002: 64) mendefinisikan pengertian “teori adalah perumusan sementara tentang sesuatu kemungkinan dalil”. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa teori merupakan titik permulaan dalam arti disitulah bersumbernya hipotesis yang akan dibuktikan.

Sehingga dalam menentukan teori untuk suatu jenis penelitian harus adanya keterkaitan antara teori satu dengan lainnya. Antara teori satu dengan lainnya dapat saling mendukung, melengkapi, bahkan dapat juga saling bertentangan. Hubungan antara teori dengan hasil penelitian dapat merupakan hubungan yang saling timbal balik. Artinya bahwa teori diciptakan sebagai proses pembuktian hipotesis, sebaliknya hasil dari suatu penelitian merupakan suatu teori yang dapat memperkuat teori-teori sebelumnya, namun dapat juga menghasilkan teori-teori baru yang berbeda.

Di samping kumpulan data gabungan para peneliti juga bisa menggunakan teori-teori gabungan. Analisis data awal, bersama dengan wawasan-wawasan dari proses penelitian itu sendiri, bisa menghasilkan sejumlah kemungkinan teori dan hipotesis tentang masalah yang diteliti (Julia Brannen, 2007: 22).

Menurut James A. Black dan D.J. Champion (2001: 50), untuk dapat menyetujui bahwa kumpulan gagasan dapat diterima sebagai suatu teori harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Kumpulan gagasan harus konsisten secara logika. Jangan ada pertentangan-pertentangan internal.
2. Kumpulan gagasan harus saling terkait. Jangan ada pernyataan-pernyataan mengenai fenomena yang tidak berkaitan satu sama lain.
3. Pernyataan-pernyataan harus lengkap, yaitu harus meliputi barisan lengkap variasi-variasi menyangkut sifat fenomena yang dipersoalkan.
4. Dalil-dalil harus berdiri sendiri satu sama lain. Harus tidak ada pengulangan atau cuplikan.
5. Kmpulan gagasan harus sanggup menjadi sasaran telaah empiris. Sebelum kumpulan gagasan itu bisa diuji melalui penelitian, maka tidak ada jalan lain untuk menentukan nilai ilmiahnya.

Selanjutnya dari teori-teori yang diperoleh apabila digabungkan akan menjadi suatu konsep. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi mendefinisikan konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial atau fenomena alami (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2007: 11).

Definisi konsep menurut Mely G. Tan, sebagaimana dikutip oleh Koentjaraningrat (2007: 19), berpendapat, bahwa Konsep merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Penentuan dan perincian konsep sangat penting supaya persoalannya tidak kabur. Penegasan dari konsep yang terpilih perlu untuk menghindarkan salah pengertian tentang arti konsep yang digunakan, karena konsep masih bergerak di ala abstrak, maka perlu diterjemahkan dalam bentuk kata-kata sedemikian, sehingga dapat diukur secara empiris.

Dengan demikian menjadi jelas bahwa konsep merupakan kumpulan dari berbagai teori yang membentuk landasan dan batasan dalam melakukan suatu penelitian. Sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Lebih lanjut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2007: 95) berpendapat bahwa konsep dan teori adalah abstraksi tentang obyek dan kejadian (*event*) yang digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan fenomena sosial yang menarik perhatiannya. Fungsi konsep adalah sebagai alat untuk mengidentifikasikan fenomena yang diobservasinya, sedangkan teori adalah jalur logika atau penalaran yang digunakan oleh peneliti untuk menerangkan hubungan pengaruh antar fenomena yang dikajinya. Dalam penelitian, konsep ini harus dihubungkan dengan realita dan untuk itu peneliti harus melakukan pengukuran dengan cara memberikan angka pada obyek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu. Berikut ini adalah pendapat beberapa pakar atau penulis yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

**2.2.Hipotesis**

Setelah peneliti mengadakan penelaahan yang mendalam terhadap berbagai sumber untuk menentukan angapan dasar, maka langkah berikutnya adalah merumuskan hipotesis. Hipotesis adalah penyataan dugaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu merupakan bentuk kalimat yang menyatakan dan menghubungkan variabel yang satu dengan variable yang lain, secara umum maupun khusus (Komaruddin, 2004: 123).

Menurut Sugiyono (2005: 70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah peneltian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Menurut Muhammad Ali (2004: 48), sebuah hipotesis walaupun sifatnya masih sementara, namun perumusannya tidak boleh dilakukan semaunya, melainkan harus mempunyai dasar ilmiah dan rasional, sehingga mencerminkan suatu landasan titik tolak dalam menempuh langkah penelitian yang sistematis.

Lebih lanjut Sugiyono (2005: 70) mengatakan bahwa penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Husain Umar (2004: 168), yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarah ke penyelidikan selanjutnya.

Menurut Sutrisno Hadi (2000: 63), yang dimaksud dengan hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar, atau juga salah. Dia akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika fakta-faktanya membenarkan.

Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara atas sesuatu hal berdasarkan teori-teori yang mendukung, namun untuk menguatkannya menjadi jawaban atas permasalahan yang diajukan, diperlukan suatu penyelidikan dan pengujian.

Mengacu pada teori-teori yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: “Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.”

**2.3.Definisi Konsepsional**

Pada dasarnya konsep adalah penggambaran atau abstraksi dari fenomena sosial maupun fenomena alami. Karena itu perlu didefinisikan agar jelas maksudnya dan dapat dengan mudah dipahami oleh orang lain.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka bagian yang harus didefinisikan dengan jelas adalah sebagai berikut:Bila dilihat dari teori kepribadian, seseorang pemimpin dilahirkan dengan sifat-sifat kepemimpinannya. Namun sebaliknya, bila pandangan lebih menekankan kepada pengaruh lingkungan, maka pemimpin itu dibentuk oleh faktor lingkungan. Faktor lingkungan akan memberikan pengaruh sedemikian rupa hingga akan terbentuklah pemimpin itu (Bimo Walgito, 2003: 103).

1. Kepemimpinan adalah kemampuan dirinya dalam membawa organisasi sesuai dengan visi yang dibangun. Karena itu perilaku seorang pemimpin akan menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya. Perintah-perintah yang diberikan seorang pemimpin bagi bawahannya tidak banyak memberi manfaat dalam pencapaian target-target organisasi apabila pemimpin tidak mampu melakukannya. Karena seorang pemimpin dipilih berdasarkan kemampuan yang dimiliki melampaui kemampuan anggota organisasi lainnya.

2. Disiplin Kerja adalah suatu komitmen bersama atas dasar kesadaran untuk mensukseskan pencapaian hasil secara optimal. Pimpinan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas yang diembannya akan menjalankan aktivitasnya secara dengan disiplin yang tinggi pula, dengan harapan akan diikuti oleh bawahannya. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak berdisiplin juga akan diikuti oleh tingkah laku bawahan yang juga tidak berdisiplin.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara kepemimpinan (*Independent variable*) dengan disiplin kerja (*Dependent variable*).

**3.2.Populasi dan Sampel**

Permasalahan sampel (rancangan dan reknik pengambilan sampel) sangat penting bagi suatu penelitian yang berkepentingan untuk menarik kesimpulan umum bagi suatu populasi. Sebagian dari populasi yang diambil sebagai representasi atau wakil populasi bersangkutan, disebut dengan sampel. Ide pokok dari teknik pengambilan sampel adalah: 1) mencari informasi mengenai keseluruhan populasi; 2) dengan jalan mencari informasi pada sebagian saja dari populasi tersebut; dan 3) informasi yang ditemukan diberlakukan kepada seluruh populasi (Sanapiah Faisal, 2001: 58).

Menurut Sugiyono (2007: 62), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling.

Adapun yang dimaksud dengan sampel penelitian adalah sejumlah orang dari populasi penelitian yang telah dipilih untuk mengambil bagian dalam survei (Walizer dan Paul L. Wienir, 2003: 258).

Karena idenya demikian, maka dalam pengambilan sampel diperlukan rancangan dan teknik yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga sampel yang diambil, bisa benar-benar berfungsi sebagai representasi atau wakil suatu populasi. Dan bila fungsi representasi tersebut tidak terpenuhi secara memadai, maka hasil penelitiannya juga tidak memadai untuk diberlakukan bagi seluruh populasi.

Sebagai sampel di sini adalah pegawai yang ada di lingkungaan Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Berdasarkan jumlah pegawai seluruhnya sebanyak 38 orang, yang terdiri dari 21 PNS, PTTB 11, PTTH 6 orang. Untuk itu, penulis menentukan 21 orang pegawai PNS ditambah 4 orang gabungan dari PTTB dan PTTH maka sebagai responden terpilih secara undian sebanyak 25 orang atau 66 % untuk dijadikan responden

**3.3. Definisi Operasional**

Untuk memudahkan pemahaman pembaca maka perlu ada batasan terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini.

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin (kepalakantor) dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai motivator, dinamisator dan katalisator organisasi di lingkungan Kecamatan Samarinda Kota. Fungsi kepemimpinan sebagai variable bebas (*Independent variable*), terdiri dari indikator:

1. Kepemimpinan transformasional
2. Kepemimpinan transaksional
3. Kepemimpinan otoriter

Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah perilaku taat pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Samarinda Kota dalam memenuhi komitmen yang dibangun dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Fungsi disiplin kerja sebagai variable terikat (*Dependent variable*), terdiri dari indikator:

1. Ketaatan pada aturan yang berlaku
2. Kesadaran tanpa rasa takut atau terpaksa
3. Komitmen dan loyal pada organisasi

**3.4.Teknik Pengumpulan Data**

Di dalam penelitian ini penulis akan menggunakan 2 (dua) macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. *Library Research* (Penelitian Perpustakaan), yaitu penulis mengumpulkan bahan-bahan dengan studi kepustakaan yang ada relevansinya dengan masalah yang dihadapi.

2. *Field Work Research*, yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap situasi yang terjadi di lokasi penelitian.

b. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan responden menyangkut hal-hal yang dapat mendukung tujuan penelitian ini.

c. Dokumen, yaitu penelitian terhadap sumber data atau catatan-catatan yang ada relevansinya dengan penelitian yang dilakukan sehingga diperoleh data yang diinginkan.

d. Quesioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau daftar isian untuk dijawab oleh responden.

**3.5. Teknik Analisa Data**

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus perhitungan *Koefisien ProductMoment (rxy)* sebagai berikut:

(Sugiyono, 2005: 212)

di mana:

rxy = koefisien korelasi Product Moment (-1 < ґ < 1)

X = Kepemimpinan

Y = Disiplin kerja

n = Jumlah anggota sampel (n = 25 responden)

Sebagai pedoman dalam memberikan interpretasi atas koefisien korelasi yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Apabila 0,00 < rxy< 0,199, maka tingkat hubungannya Sangat rendah

Apabila 0,20 < rxy< 0,399, maka tingkat hubungannya Rendah

Apabila 0,40 < rxy< 0,599, maka tingkat hubungannya Sedang

Apabila 0,60 < rxy< 0,799, maka tingkat hubungannya Kuat

Apabila 0,80 < rxy< 1000, maka tingkat hubungannya Sangat Kuat

Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan ujit, yaitu: t = pada taraf 5% uji dua sisi.

Proses pengambilan keputusan:

a. Hipotesis

Ho : Terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatn Samarinda Kota.

b. Dasar pengambilan keputusan:

Apabila rhitung lebih kecil dari tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya apabila rhitung lebih besar dari tabel, maka Ha diterima.

**3.6. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini direncanakan selama 6 (enam) bulan, dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Pada bulan Desember 2018, penulis mengajukan judul skripsi kepada ketua program studi Samarinda, dan memohon kesediaan beliau untuk menyetujui judul yang diajukan serta menentukan Dosen Pembimbing. Setelah itu membuat proposal skripsi, kemudian mengadakan konsultasi dengan Dosen Pembimbing yang telah ditentukan.
2. Pada bulan Januari dan Februari 2019, penulis mengadakan penelitian kepustakaan, untuk mencari literature-literatur yang ada hubungannya dengan judul skripsi yang penulis ajukan, sebagai teori pendukung didalam penulisan. Setelah itu penulis mulai menulis skripsi (BAB I, II, dan III), dilanjutkan dengan mengadakan konsultasi dengan Dosen Pembimbing.
3. Pada bulan Maret dan April 2019, penulis mengadakan penelitian langsung kelapangan guna mengumpulkan data-data yang adakaitannya dengan penulisan skripsi, kemudian mengolahnya, dan setelah itu mengadakan konsultasi dengan Dosen Pembimbing.
4. Pada bulan Mei dan Juni 2019 penulis memperbaiki semua naskah skripsi sesuai dengan petunjuk-petunjuk dari Dosen Pembimbing, setelah itu berkonsultasi kembali pada Dosen Pembimbing.
5. Pada bulan Juli 2019 yang merupakan tahap yang terakhir, dimana penulis mempersiapkan diri untuk mengikuti ujian skripsi, bahkan atas naskah skripsi yang telah diuji atau disetujui, kemudian melakukan penjilidan.

**5. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang berlaku di lingkungan kantor Kecamatan Samarinda Kota didominasi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat sedang antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.
   1. **Saran**

Dengan demikian saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Kota perlu memperbaiki sikap dan perilaku dari sekedar memberi perintah menjadi penerima tanggung jawab moral untuk dapat memberi contoh teladan pada perilaku dan sikap sehari-hari, termasuk dalam hal kedisiplinan.
2. Sebaiknya kedisiplinan ditanamkan mulai dari dalam lingkungan kerja hingga pada pelayanan terhadap masyarakat karena akan meminimalisir budaya malas dan korupsi.

**DAFTAR PUSTAKA**

As’ad, M, 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi*

Amalia,R. 2002. *Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Pegawai*. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

Anaroga. 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.

B. M. Bass., 2000. *Bass and Stogdill’s Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.

B.M. Bass., 2007. *Does Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?Journal American Psychologist*, 52: 130-139.

Bimo Walgito, 2004. *Pengantar Psikologi Umum.* Andi Offset, Yogyakarta.

Bimo Walgito., 2003. Psikologi Suatu Pengantar. Andi Offset, Yogyakarta.

Husain Umar., 2004. *Riset Sumber daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

J.C. Brigham., 2004. Social Psychology.Edisi 2. Harper Collins, New York.

J.M. Howell and Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology,* 78 (6): 680-694.

J.M. Howell and K. E. Hall-Merenda., 2009. The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance. *Journal of Applied Psychology,* 2004 (5): 395-401.

James A. Black dan D.J. Champion. 2001.*Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Refika Aditama, Bandung.

Jasin., 2009. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 2009, Jakarta. EarlBabbie, 2006. *Menerapkan Metode Penelitian Survai untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Palmall, Yogyakarta.

Julia Brannen, 2007. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (alihbahasa: H. Nuktah Arfawie Kurde, Imam Syafe’I, Noorhaidi A.H.), Kerja sama antara Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Samarinda dengan Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Kartini Kartono, 2006. *Psikologi Sosial untuk Managemendan Industri*. RajawaliPers, Jakarta.

Koentjaraningrat, 2005.*Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.

Komaruddin., 2004. KamusRiset. Angkasa, Bandung.

L.M. Berrry., 2008. *Psychology at Work*. New York: McGraw-Hill International.

L.M. Berry and Houston, J.P. 2003. *Psychology at Work.An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2007.*Metode Penelitian Survai*, Cetakan 8, LP3ES, Jakarta.

Muhammad Ali.,2004. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angksa, Bandung.

Nanus., 2002. *Visionary Leadership*.Jossey-Bass Publishers, San Fransisco.

P. Bycio, Hackett, R.D., and Allen, J.S. 2005. Further Assessments of Bass’s., 1985.Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership.*Journal of Applied Psychology,* 2000 (4): 468-478.Winarno Surachmad., 2002. *Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik*, Tarsito, Bandung.

R. Aninda., 2005. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered dengan Sikap Penerimaan terhadap Penilaian Kerja**.** *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.

R. Eisenbach, Watson, K., and Pillai, R. 2009. Transformational Leadership in The Context of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (2): 80-88.

Sugiyono., 2007. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bndung.

Sugiyono., 2005. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung.

SutrisnoHadi., 2000. *Metodologi Research. Andi Offset*, Yogyakarta.

Suryohadiprojo, 2008 and R.Aninda,2005:45) Sikap dan perilaku untuk mentaati

organisasi

Tri Wahyuningsih., 2003. Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan*.* Dalam *Benefit: Jurnal Manajemen dan Binis* Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.

Walizer, Michael H dan Paul L. Wienir, 2003. Metode dan Analisis Penelitian; Mencari Hubungan (terj. Arief Sukadi Sadiman dan Said Hutagaol). Jilid 1. Erlangga, Jakarta.